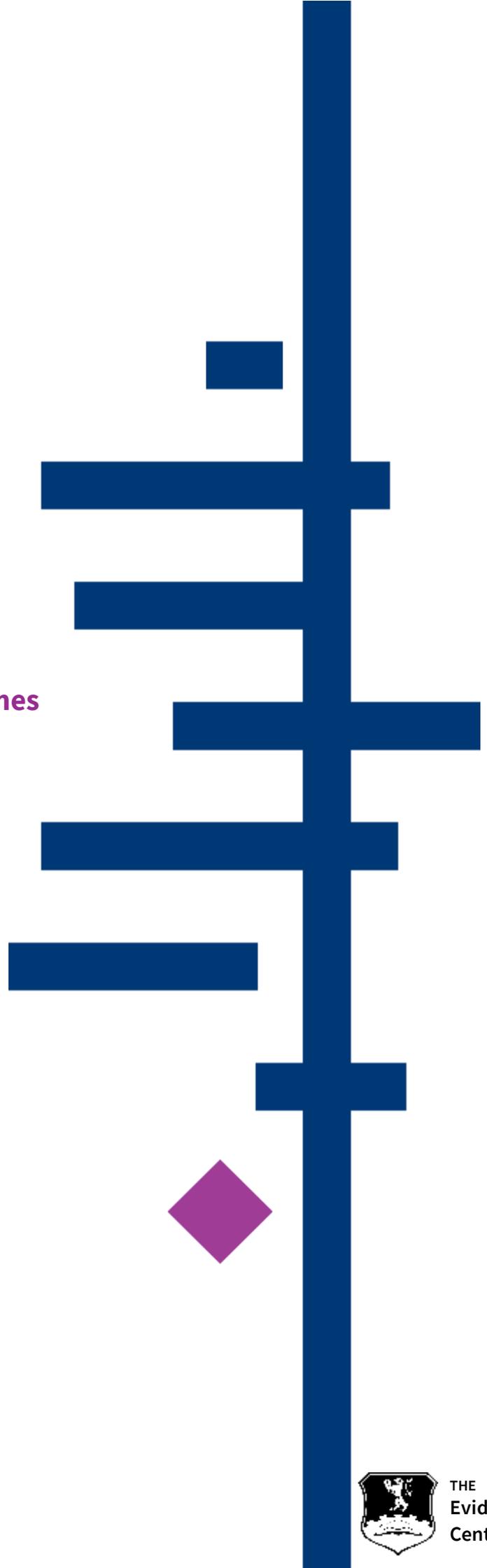


Comment Cochrane pourrait-elle être encore plus inclusive ?

Commentaires de plus de 1300 personnes

Janvier 2022

Coproduit par des membres de la communauté
Cochrane et une équipe indépendante



Avant-propos

La diversité et l'inclusion sont d'une importance capitale pour le succès de Cochrane en tant que collaboration mondiale. Le conseil d'administration s'engage à prendre des mesures pour lutter contre les préjugés qui existent au sein de l'organisation afin de s'assurer que Cochrane s'efforce continuellement de devenir plus accessible, diversifiée et inclusive.

Nous voulions connaître les opinions et les expériences actuelles des membres de la communauté afin de nous assurer que nous ciblons nos ressources de la bonne manière. Nous avons donc commandé un exercice d'écoute et d'apprentissage qui a été réalisé au cours des six derniers mois. Le rapport suivant résume ce qui a été entendu au cours de ce processus et sera utilisé pour nous aider à établir une stratégie visant à accroître la diversité et l'inclusivité au sein de Cochrane.

Le conseil d'administration tient à remercier le conseil du programme qui a supervisé ce travail, le groupe consultatif communautaire qui a fourni de précieux commentaires tout au long du processus, ainsi que tous les membres de la communauté Cochrane qui ont participé au processus.

Ce n'est que la première étape de notre programme de diversité et d'inclusion, mais ce rapport fournit des résultats importants qui nous aideront à définir notre orientation future. Il est important que nous prenions le temps d'examiner ce que nous avons entendu et que nous utilisions ces connaissances pour prendre des mesures qui contribuent à rendre Cochrane encore plus diversifiée et inclusive - comme l'organisation a toujours aspiré à l'être.

Conseil d'administration de Cochrane

Le 11 avril 2022.

Principaux messages

Comment avons-nous procédé ?

Obtention de commentaires sur la diversité et l'inclusion dans Cochrane

Cochrane est une organisation mondiale. Nous voulons être diversifiés et inclusifs, afin que la communauté Cochrane continue d'être composée de personnes aux caractéristiques nombreuses et variées (diversité) et que les gens se sentent bienvenus, écoutés et capables de participer de la manière dont ils le souhaitent (inclusion).

Au cours de la dernière décennie, Cochrane a entrepris de nombreuses initiatives pour continuer à renforcer sa diversité et son ouverture. En 2022, nous créerons une stratégie de diversité et d'inclusion afin de définir les priorités des prochaines étapes pratiques. Dans le cadre de cette démarche, nous avons voulu savoir si les membres de la communauté Cochrane se sentaient aussi inclus qu'ils le souhaitaient, ce qui faisait obstacle et les priorités qu'ils suggéraient pour renforcer l'inclusion à l'avenir.

En novembre/décembre 2021, nous avons compilé des informations facilement disponibles sur les personnes qui font partie de Cochrane et qui utilisent les données probantes de Cochrane. Nous avons également invité les personnes utilisant les données probantes de Cochrane, les bénévoles et les membres rémunérés de l'équipe à partager leurs expériences en matière de diversité et d'inclusion dans Cochrane.

Plus de 1300 personnes du monde entier ont partagé leurs idées au cours de 36 groupes de discussion en ligne, de conversations téléphoniques, par courrier électronique et par le biais d'une enquête en ligne. Les gens venaient de pays, de rôles, de groupes d'âge et de sexes différents. 2 sur 3 avaient une langue principale autre que l'anglais.

Plus de 100 membres de la communauté Cochrane ont participé à l'examen des thèmes abordés dans les commentaires des personnes et à la coproduction de ce résumé, sous la direction d'une équipe indépendante extérieure à Cochrane.



Qu'avons-nous appris ?

La diversité et l'inclusion sont essentielles à la mission de Cochrane

Pour les participants, la « diversité » dans Cochrane signifie une organisation gérée par, avec les contributions de et au profit de personnes ayant une variété de caractéristiques démographiques, linguistiques et géographiques, ainsi que différents niveaux d'expérience et d'expertise professionnelle. Ils ont également utilisé le terme « diversité » pour désigner la synthèse de données probantes sur une grande variété de sujets, en utilisant diverses méthodes et voies de diffusion, en tenant compte des différents besoins locaux.

Les participants ont estimé que la diversité et l'inclusion devraient être fondamentales pour Cochrane. Ils pensent que si Cochrane célèbre et s'efforce d'être différente, nous bénéficierons de nouvelles idées et serons mieux à même de comprendre et de répondre aux besoins variés des gens en matière de données probantes. Cela nous aidera à réaliser notre mission, qui consiste à aider les gens à prendre des décisions éclairées fondées sur des données probantes en matière de santé et de soins de santé, où qu'ils soient dans le monde. La diversité et l'inclusion nous permettront de fournir des données probantes sur des sujets et dans des formats que les gens souhaitent, afin de rester pertinents, utiles et durables.

Quelle est la diversité de Cochrane ?

Il est difficile d'obtenir une image claire de ceux qui contribuent à Cochrane et en bénéficient, car les informations n'ont pas été collectées de manière cohérente. Il est prévu d'améliorer cette situation. En attendant, nous savons que :

- Le conseil d'administration de Cochrane présente des caractéristiques diverses : 42 % des membres du conseil ont une langue principale autre que l'anglais, 17 % sont basés dans des pays à revenu faible ou intermédiaire et 67 % sont des femmes ou des personnes de sexe non-binaire. Notre équipe centrale de direction est peut-être moins diversifiée, puisque 2 % de ses membres sont basés dans des pays à revenu faible ou intermédiaire et que 85 % des personnes dont l'origine ethnique est connue se décrivent comme « Blanches ».
- Un seul des groupes Cochrane chargés de produire des revues est basé dans un pays à revenu faible ou intermédiaire.
- Plus de 110 000 personnes sont enregistrées avec des comptes Cochrane, ce qui signifie qu'elles sont membres de la communauté Cochrane. 12 % d'entre eux proviennent de pays à revenu faible et intermédiaire. Nous ne recueillons pas systématiquement le sexe, l'âge ou la profession des personnes.
- Des personnes du monde entier utilisent les sites web et les ressources de Cochrane, y compris dans de nombreuses langues. 14 % des visiteurs du site web de la bibliothèque Cochrane proviennent de pays à revenu faible et intermédiaires, et la moitié accède au site dans une langue autre que l'anglais.

Les gens se sentent-ils inclus ?

Les participants ont défini l'« inclusion » comme la mesure dans laquelle les gens se sentent bienvenus, engagés et capables de s'impliquer autant qu'ils le souhaitent dans les activités de Cochrane.

Dans une enquête menée auprès de 1194 personnes, y compris des bénévoles, du personnel rémunéré et des personnes qui ne sont pas activement impliquées dans Cochrane :

- 7 personnes sur 10 pensent que Cochrane fait bien certaines choses pour inclure un large éventail de personnes. La plupart ont dit que l'on pouvait faire plus.
- **4 personnes sur 10 ont déclaré se sentir incluses dans Cochrane autant qu'elles le souhaitent.** 6 sur 10 ont souhaité



être davantage intégrés. Ces personnes venaient de tous les pays, de tous les âges, de tous les sexes et de tous les groupes linguistiques.

Il semble qu'une fois que les gens participent activement aux activités de Cochrane, ils se sentent plus impliqués et bienvenus, mais de nombreuses personnes ont dit qu'elles avaient du mal à faire partie de la communauté Cochrane et à s'impliquer en premier lieu. Dans 36 groupes de discussion et dans l'enquête, les personnes ont déclaré que les obstacles à l'inclusion étaient les suivants :

- ne pas savoir **comment** s'impliquer
- ne pas se voir **offrir** d'opportunités
- ne pas se sentir en confiance pour participer, peut-être en raison d'une **formation** ou d'une expérience limitée
- la situation **géographique** et l'état d'esprit anglocentrique perçu des activités de Cochrane
- ne pas se sentir **accepté** ou valorisé, notamment en raison de l'expérience, de la langue, des rôles ou du manque de formation universitaire

Qu'est-ce que les gens ont recommandé ?

Les personnes qui ont suggéré le plus souvent que Cochrane pourrait faire ensuite sont les suivantes :



1. Donner la priorité à la diversité et à l'inclusion

- Reconnaître que la diversité et l'inclusion sont **essentiels** à la réalisation de la mission de Cochrane et encadrer les efforts visant à renforcer la diversité et l'inclusion de manière positive, comme des éléments incontournables
- Reconnaître que Cochrane n'est pas aussi diversifiée et inclusive qu'elle pourrait l'être et qu'elle a du travail à faire pour remédier aux **préjugés institutionnels** systémiques dans les systèmes, les processus et les attitudes de Cochrane
- La mise en place d'un axe de travail spécifique au développement de la diversité et de l'inclusion dans Cochrane ainsi que l'intégration de la diversité et de l'inclusion dans tous les axes de travail, avec des **ressources spécifiques** allouées

2. Renforcer les capacités et la direction, en matière de diversité et d'inclusion

- Fournir une **formation sur la** diversité et l'inclusion à tous les dirigeants et au personnel rémunéré, y compris dans les groupes Cochrane, afin d'aider les gens à comprendre les préjugés systémiques et les stratégies pratiques pour favoriser l'inclusion
- Accroître la **diversité des cadres supérieurs et du personnel rémunéré**, y compris les filières de succession et la cartographie ciblée des personnes potentielles internes et externes ; disposer d'un programme pour dirigeants « à haut potentiel » ; et identifier des modèles à construire et à défendre
- Cibler et soutenir les personnes issues de **pays à revenu faible et intermédiaire** et les personnes parlant plusieurs langues pour qu'elles deviennent des décideurs, des auteurs et des bénévoles
- Lancement d'une **initiative de mentorat** pour le soutien par les pairs, notamment pour les professionnels en début de carrière

3. Priorité et ressources pour les changements pratiques

- Examiner et **classer par ordre de priorité** toutes les suggestions faites par les membres de la communauté, décider de celles qui seront mises en œuvre à court et moyen terme, et allouer les ressources appropriées.
- Développer d'**outils et de conseils pour les groupes et les équipes** axés sur la mise en place d'éléments de base, comme répondre aux personnes qui expriment un intérêt, une communication continue, claire et appréciative, la définition de critères transparents lors de la sélection des participants, la recherche proactive de différents types de personnes pour le bénévolat ou en tant que personnel rémunéré, un financement réservé pour les revues intéressant les pays à revenu faible et intermédiaire, des possibilités régulières de participation en ligne et une plus grande attention portée au partage des données probantes à grande échelle, en utilisant des formats appropriés au niveau local
- Continuer à créer une communauté de soutien et à améliorer les compétences des personnes, notamment en proposant des **activités en ligne et en face à face** pour créer un sentiment de communauté et aider les personnes à se sentir bienvenues

- Rendre les ressources Cochrane plus **accessibles**, notamment par le biais d'un site web convivial, d'un accès gratuit aux données probantes, de ressources disponibles dans de nombreuses langues, de formations et de manuels faciles à utiliser, quel que soit le niveau d'expérience des personnes concernées, ainsi que par le partage et la promotion à grande échelle des données probantes Cochrane

4. Mesurer et promouvoir la diversité et l'inclusion

- Être transparent sur ce que Cochrane veut atteindre, par exemple en fixant des **objectifs** d'inclusion
- Développer des **indicateurs** sur lesquels Cochrane fait rapport chaque année pour montrer les progrès réalisés en matière de diversité et d'inclusion, et demander aux groupes Cochrane de compiler et de faire rapport régulièrement sur ces indicateurs
- Célébrer les réussites, notamment en **présentant des histoires** d'inclusion, en décernant des prix annuels pour les bonnes pratiques et en mettant en avant des intervenants et des participants divers lors d'événements tels que les colloques

En 2022, Cochrane tiendra compte de ces commentaires lors de la création d'une stratégie de diversité et d'inclusion qui définira des plans pour continuer à construire un réseau inclusif.